



SEGRETERIE NAZIONALI

Corso Trieste, 36 - 00198 Roma - Tel. +39 06 852621

Piattaforma per il rinnovo del Contratto Integrativo ANSALDO STS SPA 2017-2020

In data 20 novembre 2017 si è riunito il Coordinamento Nazionale Fim Fiom Uilm Ansaldo STS che ha approvato la piattaforma per il rinnovo dell'accordo integrativo aziendale.

PREMESSA

Il rinnovo della contrattazione aziendale in Ansaldo STS rappresenta un'importante occasione in un contesto profondamente differente rispetto al precedente integrativo.

L'acquisizione da parte di HITACHI ha sicuramente rappresentato una svolta importante per il ruolo industriale presente e futuro che Ansaldo STS ha, e potrà avere nel mercato mondiale nel settore del segnalamento e dei sistemi di trasporto ferroviario. Sono stati effettuati investimenti importanti da parte di Hitachi Group con ricadute positive anche per ANSALDO STS, che confermano lo stato di buona salute che sta vivendo l'Azienda. La crescente sensibilità ambientale unita alla necessità contenere la dipendenza politica ed economica dal petrolio continuano ad orientare lo sviluppo e le scelte di investimento delle amministrazioni verso il trasporto ferroviario universalmente riconosciuto il mezzo di spostamento con il più basso impatto ambientale.

Nello scenario di riferimento in cui l'azienda opera appare sempre più importante il ruolo delle relazioni sindacali, con il Coordinamento Nazionale, le RSU negli stabilimenti e con le OO.SS. Territoriali, alle quali con un confronto costante con le Direzioni Aziendali, va riconosciuta la centralità nella contrattazione di secondo livello.

Con questo spirito, a livello nazionale e di sito vanno identificati percorsi formativi che coinvolgono tutti i Lavoratori, per il mantenimento dell'attuale perimetro industriale, lo sviluppo tecnologico oltre alla crescita professionale che deve diventare un diritto soggettivo andando a rafforzare le previsioni scaturenti dal CCNL del novembre 2016.

Con queste premesse crediamo che il confronto con le Organizzazioni Sindacali, a partire dal rinnovo di questo integrativo, possa avere ricadute positive per tutte le Parti interessate, nel rispetto dei ruoli che competono alle stesse.

POLITICHE DI INVESTIMENTO

Si richiede, attraverso il confronto preventivo con le OO.SS. nazionali, le Strutture Territoriali e le RSU dei siti, alla luce dei programmi di sviluppo annunciati dall'azienda di definire le missioni produttive consolidando le aree di eccellenza attualmente presenti, la definizione dei futuri nuovi progetti e le strategie di sviluppo dei siti interessati, al fine di aumentare e consolidare, nella vigenza del contratto di secondo livello, l'aumento dei livelli occupazionali.

RELAZIONI SINDACALI

Nell'ambito e nel rispetto del ruolo delle Parti, è necessario rafforzare e ridare slancio al sistema di relazioni sindacali attualmente in essere attraverso una maggiore articolazione delle relazioni sindacali che risponda alle problematiche che periodicamente insorgono a livello di sito, aumentando il confronto e valorizzando il ruolo delle RSU.

Tale richiesta non supera il livello nazionale, al quale rimane la centralità su tutti i temi che hanno e avranno valenza per l'intero gruppo Ansaldo STS e Hitachi Rail Italy.

Fatta salva l'attivazione, su richiesta di una delle Parti, del confronto con le Segreterie Nazionali FIM-FIOM-UILM e il coordinamento Ansaldo STS per ogni aspetto legato alle relazioni sindacali, a livello di territorio e di sito e in coerenza con quanto concordato a livello nazionale, viene rinviata la contrattazione in merito alle specificità dei siti.

Le Organizzazioni sindacali con l'intento di monitorare l'evoluzione dell'assetto aziendale chiedono che l'Osservatorio Strategico sia convocato con periodicità semestrale per confrontarsi sui percorsi e i processi industriali legati agli investimenti della Ansaldo STS.

Nel solco di tale rafforzamento si reputa importante avviare l'operatività del Comitato Aziendale Europeo che nelle mutate condizioni di riferimento in cui l'azienda opera, assume un ruolo di osservatorio ancor più importante per comprendere gli scenari industriali di riferimento

POLITICHE DEL LAVORO

Le Organizzazioni Sindacali nel ribadire la centralità del contratto a tempo indeterminato come forma normale di assunzione, alla luce delle modifiche normative intervenute in materia di reintegro in caso di licenziamento, richiedono un percorso condiviso che consenta uguali trattamenti per tutti Lavoratori assunti in Ansaldo STS.

Per i contratti di somministrazione o a tempo determinato eventualmente utilizzati, si richiedono percorsi preventivi con le RSU di Sito rispetto ai tempi e alle necessità produttive.

LAVORO DECENTRATO

Nel riconfermare quanto definito nei precedenti accordi si richiede di acquisire ulteriori elementi relativi alle condizioni che suggeriscono il ricorso all'utilizzo di questa tipologia di prestazione.

Fim, Fiom, Uilm territoriali e le RSU dovranno essere informate con cadenza semestrale rispetto al volume di utilizzo (numeri di addetti, per ruolo e per sito, tipologia di contratto) dei lavoratori atipici/consulenti/dipendenti di fornitori esterni con assidua sede di lavoro presso la nostra azienda; rispetto ai piani aziendali di assunzione nell'ambito dei quali a questi soggetti dovrà essere garantita la priorità, fatte salve le situazioni di particolare esigenza produttiva.

A tale scopo, sarà necessario effettuare degli incontri aziendali semestrali sul monitoraggio dell'andamento del decentrato utilizzato in particolare per quanto riguarda le ditte in appalto operanti in azienda, il rispettivo numero di dipendenti, la tipologia dell'appalto, l'impegno al rispetto delle norme relative all'ambiente e sicurezza sul lavoro.

PROFESSIONALITÀ E INQUADRAMENTO

Le Organizzazioni sindacali ritengono la valorizzazione e la crescita professionale di tutti i Lavoratori indispensabile per dare concrete opportunità di crescita ad ogni singolo lavoratore.

In questa logica considerato che l'attuale sistema di inquadramento professionale, risalente al 1973, in molti casi non risponde al riconoscimento delle professionalità esistenti anche nel gruppo Ansaldo STS e in ragione dell'evoluzione tecnologica connessa alla evoluzione in ottica industria 4.0, è necessario compiere un lavoro di ridefinizione dei principali profili professionali presenti in azienda.

Per queste ragioni si richiede, attraverso una specifica Commissione paritetica di iniziare un percorso di analisi e di approfondimento delle principali professionalità presenti in azienda a cui accompagnare una serie di proposte utili a definire un nuovo inquadramento professionale che faccia riferimento a fasce/aree professionali.

FORMAZIONE PROFESSIONALE

Acclarato che la formazione è lo strumento attraverso il quale si realizza la crescita professionale dei lavoratori, indispensabile nell'evoluzione tecnologica dei processi produttivi presenti in Ansaldo STS si ritiene necessario definire percorsi formativi, che attraverso il confronto e gli accordi con le RSU di sito, definiscano tempi, forme e quantità dei percorsi stessi, rivolti a tutti i lavoratori, i quali non devono vedersi precludere percorsi di crescita professionale.

A tale proposito riteniamo necessario, nell'ambito degli incontri di coordinamento nazionale Fim Fiom Uilm deputati a conoscere l'andamento aziendale che vengano illustrate le iniziative finalizzate sull'applicazione dell'art. Riguardante la Formazione Professionale (diritto soggettivo alle 24 h di formazione individuale nel triennio), in ogni stabilimento come disciplinato dal vigente CCNL.

Entro l'ultimo trimestre di ogni anno, si richiede un incontro sulla formazione professionale per pianificare il programma formativo per l'anno successivo.

ORARIO DI LAVORO - FLESSIBILITÀ

Ferme restando le flessibilità previste, in virtù delle variegate condizioni organizzative di lavoro, laddove se ne ravvisino le condizioni, su richiesta del dipendente l'azienda potrà concedere un orario di lavoro dalle ore 7.00 alle ore 15.30.

FLESSIBILITÀ

Si richiedono, fatte salve le attuali flessibilità presenti, l'aumento e l'estensione, per coloro che non ne beneficiano, di forme di flessibilità in ingresso e in uscita, che consentano a tutti i Lavoratori compensazioni orarie salvaguardando la produttività e favorendo al contempo la conciliazione degli impegni extra lavoro rafforzando altresì il senso di appartenenza all'azienda

In quest'ottica riteniamo fattibile per il personale operaio l'estensione della flessibilità in ingresso di ulteriori 15 minuti portandola a 45 minuti recuperabile a fine turno giornaliero, mentre per gli impiegati si propone di estendere la flessibilità in ingresso portando quest'ultima dall'attuale 8,00/9,30 al nuovo 8,00/10,00 (o 7,00/9,00), con recupero a minuti nel trimestre.

PERSONALE INQUADRATO NEI LIVELLI 7°, 8°, 8° C.R.P. E QUADRI (*)

Al fine di valorizzare adeguatamente le professionalità presenti in azienda si propone di estendere anche ai 7° l'attuale flessibilità di 3 ore in ingresso, con recupero a minuti nel trimestre, e comunque non oltre le 20,30, anche in uscita.

(*) La flessibilità può essere utilizzata anche legandola alla pausa pranzo, con recupero in giornata (se non utilizzata in ingresso).

PERMESSI

Ogni lavoratore (compresi gli operai) potrà usufruire di 24 ore al mese di permesso a recupero usufruibile da un minimo di ½ ora ad un massimo di 4 ore giornaliere con frazioni di ¼ d'ora. Il recupero potrà essere effettuato con le maggiori prestazioni nell'arco del mese o del trimestre non oltre le ore 20,30 giornaliere, fatta eccezione le giornate di sabato e domenica.

In caso di melanomi e/o malattie che necessitano trattamenti chemioterapici o radioterapici, sono concesse 8 ore di assenza giustificate (come visita specialistica).

Si ritiene indispensabile estendere alle visite odontoiatriche l'attuale disciplina delle visite specialistiche già normate.

PART - TIME

Ad integrazione della normativa contrattuale prevista dall'integrativo del 15 dicembre 2009 si richiede di elevare le percentuali previste dal CCNL per le lavoratrici e i lavoratori che richiedono

un orario di lavoro part ó time nella seguente misura:

- 6% nei siti fino a 100 dipendenti;
- 8% nei siti con più di 100 dipendenti.

LIETO EVENTO

Il congedo obbligatorio per il padre lavoratore dipendente, da fruire entro i cinque mesi dalla nascita del figlio è diventato uno dei temi di socialità ricorrente tendente a favorire la partecipazione ai momenti che segnano positivamente la vita di una famiglia. Le varie leggi di stabilità hanno riconfermato la validità delle iniziative, riteniamo pertanto che vengano riconosciuti al padre lavoratore, nei casi previsti, 3 giorni di permesso retribuito previa presentazione di idonea certificazione.

PREMIO FEDELTA' AZIENDALE

Considerato l'allungamento della vita lavorativa, si richiede l'introduzione del premio anche per i 40 anni di servizio in Azienda, in aggiunta a quanto previsto per i 25 ó 30 ó 35 anni.

TRASFERTE

La trasformazione del business che in questi ultimi anni ha coinvolto Ansaldo STS ha richiesto sempre più la disponibilità dei lavoratori ad effettuare prestazioni lavorative in sedi diverse dalla sede lavorativa abituale aumentando le trasferte estere.

Per tali ragioni è necessario definire un adeguamento sia del sistema di pagamento delle trasferte che del suo riconoscimento economico specifico, modificando di fatto il sistema attuale (Pocket Money), verso una più specifica indennità di trasferta

Per le Trasferte si propone di istituire una commissione paritetica con l'obiettivo di analizzare le mutate esigenze e di produrre specifiche richieste.

LAVORO AGILE ó SMART WORKING

In considerazione delle diverse esigenze lavorative, e facendo riferimento anche alla recente norma legislativa riguardante il lavoro agile e alle previsioni stabilite dal CCNL si richiede di istituire una commissione paritetica che abbia il compito di analizzare le compatibilità attuative e definire una specifica regolamentazione che consenta alle lavoratrici e ai lavoratori l'utilizzo di questa modalità lavorativa.

ALLERTE METEOROLOGICHE

In virtù delle modificazioni climatiche intervenute, considerata la localizzazione di alcuni dei siti aziendali chiediamo che in occasione di situazioni oggettivamente critiche, suffragate da raccomandazioni e/o allerta meteo diramate da organi ufficiali, si possa ricorrere se ce ne sono le condizioni operative, alla possibilità di prestare la propria opera da casa in accordo col proprio responsabile.

In alternativa si richiede di poter utilizzare il permesso a recupero per le 8 ore di assenza, con recupero nel trimestre.

REPERIBILITÀ

La reperibilità è un istituto complementare alla normale prestazione lavorativa, mediante il quale il lavoratore è a disposizione dell'Azienda, fuori dall'orario normale di lavoro e a condizione che non vengano svolte contestualmente prestazioni di lavoro notturno e/o festivo. Fermo restando il possesso dei necessari requisiti tecnici, l'Azienda si impegna ad avvicendare nel servizio di reperibilità il maggior numero dei lavoratori dando priorità ai dipendenti che ne facciano richiesta. Le OO.SS. ritengono che l'istituto della reperibilità non può essere utilizzato per sopperire ad eventuali carenze di risorse in organico e pertanto chiedono all'azienda di valutare il ricorso massivo dell'istituto della reperibilità su segnalazione delle Rsu, fermo restando che si chiede

all'Azienda di avvicinare nel servizio di reperibilità il maggior numero dei lavoratori dando priorità ai dipendenti che ne facciano richiesta.

Per la Reperibilità si propone di istituire una commissione paritetica con l'obiettivo di analizzare le mutate esigenze e di produrre specifiche richieste.

WELFARE AZIENDALE

Verifica dei benefit in essere nei vari stabilimenti, tenendo conto delle specificità territoriali. Possibile introduzione di nuove norme di welfare e sviluppo delle tematiche previste dal CCNL e dalle norme di legge.

SALARIO - PDR

Le politiche retributive mirano a rafforzare il legame fra azienda e lavoratori che rivendicando la centralità del lavoro prestato per il raggiungimento dei risultati aziendali chiedono che gli aumenti retributivi individuali eventualmente erogati dovranno recare sempre la clausola esplicita di NON ASSORBIBILITÀ e dovranno sempre intendersi aggiuntivi rispetto agli aumenti previsti dal CCNL vigente.

L'impostazione di calcolo dell'attuale Premio di Risultato, ha garantito quantità economiche positive e costanti per i Lavoratori, con margini di redditività importanti anche per l'Azienda.

In questo contesto riteniamo valido riconfermare la struttura dell'attuale PdR che per il triennio 2018-2020 recepisca il trend positivo sul versante dei risultati aziendali e che quindi possa garantire una continuità in termini di risultato economico.

Pertanto la richiesta aggiuntiva rispetto all'attuale Premio di Risultato è € 1.200,00.

QUOTA CONTRATTO LAVORATORI NON ISCRITTI A FIM FIOM UILM

In ragione delle spese sostenute dalle Organizzazioni Sindacali per lo svolgimento della trattativa e dei risultati raggiunti si richiede a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori non iscritti a Fim Fiom Uilm, attraverso le modalità definite con il CCNL (silenzio assenso), una sottoscrizione di € 35 a titolo di una tantum o rinnovo contratto integrativo aziendale.

**Coordinamento Nazionale Fim Fiom Uilm
ANSALDO STS**

Roma, 20 novembre 2017